

Productores disciplinados: control y represión laboral durante el franquismo (1939-1958)

Carme MOLINERO y Pere YSÀS*

En las páginas que constituyen este artículo vamos a analizar, brevemente, algunos aspectos relevantes para el estudio de la situación de los trabajadores españoles en los primeros veinte años de la dictadura franquista. Nos ocuparemos de los aparatos y de los mecanismos de encuadramiento, control y represión creados por el régimen franquista para asegurar la disciplina y la sumisión de la clase obrera española a los propietarios de los medios de producción y al poder político, singularmente nos referiremos al papel de la Organización Sindical, a la legislación laboral, al aparato represivo gubernamental y a la actuación de los empresarios.

Para los insurrectos de julio de 1936 la destrucción del movimiento obrero constituía, junto con la destrucción de la legalidad y las instituciones republicanas y la de los nacionalismos de la periferia peninsular, condición necesaria para la instauración de un *Nuevo Estado* antiliberal y antimarxista que restaurara los poderes tradicionales y extirpara de la sociedad española los movimientos sociales, políticos y culturales que los habían amenazado. En consecuencia, una detallada normativa proscribió los sindicatos obreros, el derecho de asociación y el de huelga, fijando durísimas sanciones para los transgresores de la nueva legalidad.

El papel de la Organización Sindical: encuadrar controlar y disciplinar

El Nuevo Estado español se definió *nacional-sindicalista*, nacional “en cuanto es instrumento totalitario al servicio de la integridad de la patria”, y sindicalista “en cuanto representa una reacción contra el capitalismo liberal y el materialismo marxista”, según rezaba el Fuero del Trabajo, pri-

* Profesores de la Universidad de Autónoma de Barcelona.

mera “ley fundamental” del nuevo régimen, promulgado en marzo de 1938 e inspirado en la *Carta di Lavoro* italiana. El fascismo italiano sirvió también de inspiración en otros importantes aspectos de la legislación y de las instituciones del “orden nuevo” español.

En el Fuero del Trabajo se establecían las bases de lo que sería la Organización Sindical Española: un instrumento esencial de encuadramiento, de control, de disuasión y de represión (de encuadramiento y de control de los trabajadores, de disuasión ante posibles actitudes de protesta y de reivindicación, y de represión si la función disuasoria fracasaba). Ya en abril de 1937 se habían creado las Centrales Nacionales Sindicalistas a partir de las organizaciones patronales y obreras falangistas, católicas y tradicionalistas¹; desde enero de 1938 el ministerio de Organización y Acción Sindical fue el responsable de la implantación de la nueva organización sindical y en 1940 se promulgaron dos leyes, la de Unidad Sindical y la de Bases de la Organización Sindical, que fijaron definitivamente su estructura. La primera ley, en el artículo primero, consagraba el sindicato único y su dependencia del partido único: “la Organización Sindical de FET y de las JONS es la única reconocida con personalidad suficiente por el Estado, quien no admitirá la existencia de ninguna otra con fines análogos o similares”. También la ley de Bases en el artículo segundo insistía en la subordinación al partido: “La Delegación Nacional de Sindicatos de Falange Española Tradicionalista y de las JONS asume la jefatura de esta Comunidad y ejerce sus funciones ordenadoras a través de los Sindicatos Nacionales y de las Centrales Nacional-Sindicalistas en las diversas esferas territoriales”.

Las CNS reunían, según la ley “en hermandad cristiana y falangista” a empresarios, técnicos y trabajadores y tenían como función esencial “establecer la *disciplina social de los productores*, sobre los principios de unidad y cooperación dictando para ello las normas precisas”. Como ha señalado M.A. Aparicio la ley de Bases tenía un objetivo específico: la regulación de las relaciones de producción en la exclusiva faceta de relaciones de trabajo; los sindicatos debían conseguir los siguientes objetivos: asegurar la compra de la fuerza de trabajo al precio fijado por el gobierno y su utilización por el empresario sin interferencias de actividades sociales o políticas de los trabajadores; conservar las relaciones de dominación en el seno del proceso productivo; cumplir la reglamentación de las relaciones laborales efectuadas por el gobierno; y hacer posible la incapacidad permanente, desde el punto de vista jurídico y político, tanto de los patronos como de los obreros para regular libremente sus relaciones laborales en el interior de las empresas².

¹ Véase M.A. Aparicio, *El sindicalismo y la formación del Estado franquista*, Barcelona, 1980.

² M. A. Aparicio, *op. cit.*, p. 106-107. Véase también M. Ludevid, *Cuarenta años de sindicato vertical*, Barcelona, 1976.

Estos eran sus objetivos pero es importante destacar que la primera dirección de la OSE fue plenamente consciente del rechazo de la mayoría de los trabajadores hacia el sindicalismo vertical; el propio Delegado Nacional, Gerardo Salvador Merino, reconocía la “hostilidad manifiesta” de los trabajadores³ y este fue uno de los factores que determinaron sus líneas de actuación: era necesario que los sindicatos, al tiempo que se afirmaban como una de las instituciones fundamentales del régimen, demostraran a los trabajadores su eficiencia en la defensa de los intereses obreros. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados, los resultados de la actuación de Gerardo Salvador y su equipo fueron muy poco exitosos. Si la OSE quedó absolutamente subordinada al aparato gubernamental, especialmente al ministerio de Trabajo, e incluso el papel que le reconocía el Fuero del Trabajo fue minimizado, la campaña para mejorar la situación de la clase obrera dio unos resultados “exiguos”.

La destitución de Gerardo Salvador y la designación de un nuevo equipo encabezado por Fermín Sanz Orrío en diciembre de 1941 ponía punto final a la denominada etapa “populista” de la OSE e iniciaba la definitiva burocratización. La nueva dirección sindical resolvió la polémica abierta entre los partidarios de la afiliación obligatoria y los de la sindicación voluntaria en favor de los primeros y en contra de la posición defendida por la dirección de Gerardo Salvador que sostenía que la afiliación voluntaria reforzaba el poder y la autonomía de los sindicatos.

Pero, independientemente de las diferencias apuntadas, la Organización Sindical se configuró desde su creación como un aparato de encuadramiento, control y represión de los trabajadores. Así en los primeros años, cuando la afiliación era aún voluntaria, abundaron las presiones directas e indirectas para que los trabajadores solicitaran su inscripción. Una muestra de ello la encontramos, por ejemplo, en el “Llamamiento de incorporación al régimen de producción del Nuevo Estado a los obreros, patronos y técnicos de Cataluña” formulado por el general Alvarez Arenas y que, después de indicar la dirección de la CNS de Barcelona, decía: “Nada prejuzga en ningún aspecto la inscripción en dicha central, pero aquellos que no tengan que temer de la justicia y que hayan solicitado su ingreso desde ahora, siempre tendrán en su haber la consideración de haber sido de los que primero vieron claro el porvenir”⁴.

Los sindicatos fueron, hasta mitad de los años cuarenta, uno de los instrumentos fundamentales de movilización forzada de los trabajadores, coaccionando su participación en actos y actividades oficiales. En la documentación sindical y empresarial de la provincia de Barcelona abundan

³ C. Molinero y P. Ysàs, “Patria Justicia y Pan”, *Nivell de vida i condicions de treball a Catalunya*, Barcelona, 1985, p. 32-37.

⁴ C. Molinero y P. Ysàs, *op. cit.* p.33. Para facilitar las cosas añadía: “las horas de oficinas son: de 10 a 13 y de 16 a 20 a partir de hoy”

notas, como las que citaremos a continuación, que nos muestran como se organizaban esos actos: la Compañía de Tranvías de Barcelona, por ejemplo, comunicaba a sus empleados que “todo el personal de la empresa que no esté de servicio entre esta hora —las 8 h.— y las 14, se encontrará en el depósito de Diputación para asistir a la concentración *ordenada* por la Central Nacional Sindicalista. Siendo obligatoria la asistencia a dicho acto de todo el personal mencionado, se controlará la presencia del mismo, sancionándose a los que no justifiquen su asistencia como si fallara al servicio”⁵. Notas parecidas las encontramos en empresas del Bajo Llobregat: “Todos los productores de esa Empresa que no hayan recibido orden de encuadrarse dicho día en alguna unidad del Partido deberán concentrarse a las diez en punto de la mañana en la (...) sede de la CNS... . Todos los productores que no puedan asistir por causa ajena a su voluntad —ejemplo enfermedad suya o de familiares etc.— remitirán aviso a dicha hora en las oficinas de la CNS, para constancia de la misma. Esperamos de todos los productores que no dejarán de acudir a los actos oficiales que por la tarde tendrán lugar en el gran teatro de Educación y Descanso ante la presencia de nuestras primeras autoridades y jerarquías provinciales”⁶. Y si la coacción cedió, sobre todo tras el cambio de escenario internacional provocado por la derrota de los fascismos en la Segunda Guerra Mundial, no desapareció totalmente hasta muchos años después.

Pero si la asistencia obligatoria a actos fascistas se podía considerar como horas extras sin remuneración, al margen de la humillación que podía suponer para muchos trabajadores, éstos fueron víctimas, sobre todo, de un conjunto de normas laborales, singularmente la ley de febrero de 1943 reguladora de la “colocación obrera”, que reforzaron extraordinariamente el papel de encuadramiento y control asignado a la OSE. Ya con anterioridad se había fijado que la contratación debía hacerse obligatoriamente mediante las Oficinas de Colocación dependientes de la Organización Sindical, y un decreto de mayo de 1940 había creado la “cartilla profesional” con el objetivo declarado de conocer con exactitud la situación real de los trabajadores respecto a su ocupación, capacidad y especialización, pero que, en realidad, era también un paso más en su encuadramiento y control. El artículo primero del decreto establecía que todos los trabajadores de cualquier profesión y categoría, al margen de la forma de remuneración, incluyendo aprendices con o sin remuneración, estaban obligados a estar en posesión de la cartilla profesional que entregarían las Oficinas de Colocación. Solo quedaban al margen de esta obligación los familiares directos del empresario que integrasen una explotación en régimen familiar, el servicio doméstico, los funcionarios del Estado, el personal

⁵ Archivo de Transportes Municipales de Barcelona, Tranvías de Barcelona. Correspondencia

⁶ Archivo de la Corona de Aragón (ACA). Delegación Provincial de Sindicatos de Barcelona. Delegación Sindical de Martorell. Caja 3883.

directivo de las empresas, y quienes realizasen trabajos agrícolas, ganaderos o forestales en régimen de aparcería. La cartilla, junto con los datos personales del trabajador, incluía las empresas o patronos para quienes hubiera estado contratado y las fechas de inicio y finalización del contrato, periodos de desocupación involuntaria, accidentes de trabajo, seguros sociales, y también las sanciones que se le hubieran impuesto y si era militante o adherido a FET y de las JONS y servicios militares o de otro tipo prestados a “la Patria”. Para asegurar el cumplimiento de estas normas se prohibía que las empresas contratasen a trabajadores que no dispusieran de la cartilla profesional y se establecía que las administraciones de seguros sociales, las Magistraturas de Trabajo y, en general, todo tipo de organismos y autoridades que intervenían en reclamaciones de derechos o acciones derivadas del trabajo, rechazaran cualquier trámite de trabajadores que no estuvieran en posesión de la cartilla profesional o que no la tuviesen actualizada.

Pocos meses más tarde otro decreto reforzaba la presión sobre los trabajadores al establecer que las Oficinas de Colocación “no podrán inscribir como obreros o empleados en paro forzoso más que los que lo sean habitualmente y acrediten, con certificación del último patrono, que la causa del cese es ajena a su voluntad y no debida a inmoralidad o faltas graves en el trabajo”. Eso significaba que el trabajador despedido por estas causas no podía inscribirse en la Oficina de Colocación y, por tanto, no podía trabajar legalmente, puesto que, como hemos dicho la contratación debía hacerse exclusivamente a través de esas oficinas. En un régimen de empresa muy autoritario y jerarquizado —como veremos más adelante— esta norma por sí sola dejaba al trabajador a total disposición de la voluntad del patrón.

La ley de 1943 recogió la mayor parte de normas anteriores con la voluntad explícita de conseguir “el encuadramiento de todos los trabajadores”. La ley refundió también las disposiciones relativas a la reserva de puestos de trabajo para mutilados de guerra, ex-combatientes, ex-cautivos, huérfanos de guerra, —solamente del bando vencedor—, además de otras “víctimas de la causa nacional”.

La Organización Sindical realizó también funciones de control respecto al encuadramiento de los jóvenes en el Frente de Juventudes y de las mujeres, además, en la Sección Femenina de FET y de las JONS. Respecto a los jóvenes trabajadores, una orden de 1942 establecía que en las Oficinas de Colocación se crearía una sección dedicada exclusivamente a ellos, y fijaba que “para que un productor pueda ser inscrito, encuadrado o atendido, será condición indispensable que presente un certificado del Frente de Juventudes en el que acredite estar encuadrado en el mismo”. Para la colocación o registro del contrato de aprendizaje debía considerarse la conducta observada en el Frente de Juventudes. Se fijaba también

que “tendrán siempre preferencia en la colocación los camaradas pertenecientes a las Falanges de Voluntarios y en igualdad de condiciones profesionales no podrá colocarse ningún otro mientras haya algún camarada perteneciente a dichas Falanges de voluntarios en paro”. También el control respecto a la realización del Servicio Social era ejercido por los sindicatos.

No conocemos el grado de cumplimiento de todas estas normas, y no debe descartarse que algunas fueran seguidas solo parcialmente, sobre todo cuando entraban en contradicción con los intereses empresariales. No obstante, su mera existencia constituía un elemento de extraordinaria presión sobre los trabajadores.

La Organización Sindical fue también un instrumento de vigilancia constante sobre los trabajadores, de disuasión y de represión de movimientos de protesta y de reivindicación. Los “Partes Mensuales reservados” de las CNS provinciales nos permiten conocer exhaustivamente estos extremos puesto que informaban puntualmente de la situación laboral, de los problemas más importantes existentes, de las actitudes obreras, y de las propuestas y actuaciones de los organismos sindicales. Veamos a modo de ejemplo la actuación de los Sindicatos en la primavera de 1951, cuando en Barcelona, Vizcaya y Guipúzcoa se produjeron movimientos de protesta obrera ante el constante incremento de los precios de los productos básicos, los bajos salarios y un cúmulo de restricciones de todo tipo. Fue el segundo gran movimiento de protesta obrera —después de los de 1946-1947— desde el final de la guerra civil. Los “Partes Mensuales” de las CNS informaron ya a finales de 1950 del profundo malestar existente; la CNS de Madrid decía: “el descontento es general”, y “es problema grave y de urgencia el de precios y salarios”; también destacaba otros problemas, “pavoroso es el de la vivienda, ya que las casas que se construyen sólo pueden ser pagadas por poderosos”, y subrayaba que “hay que ir rápidamente a la construcción de auténticas viviendas para obreros, ya que estos viven en condiciones infrahumanas para vergüenza y desprestigio nuestro”⁷. En marzo de 1951 la CNS madrileña informaba que el encarecimiento de la vida “ha originado un descontento en la masa trabajadora difícil de poder solucionar, ya que es imposible repetirles constantemente que tengan calma y confianza no viendo soluciones prácticas por parte del Gobierno para que el coste de la vida cese de subir”. Ante tal situación “esta Delegación ha adoptado toda clase de medidas para estar debidamente informada de cualquier acontecimiento que pudiera surgir en fábricas y talleres de la capital y su provincia”. En el informe de abril se señala que “inmediatamente de producirse los acontecimientos de Barcelona, el Gobernador Civil de Madrid ante la posibilidad de que pudiera repercutir en esta capital requirió el concurso de la Organización Sindical...” y tras

⁷ Archivo General de la Administración (AGA) AISS, Caja 8028.

los “incidentes ocurridos en Barcelona y posteriormente en Bilbao y San Sebastián, la Vicesecretaría Provincial de Ordenación Social, desde el primer momento no ha cesado de tener contacto con sus representantes sindicales, con el fin de que el conflicto no se extendiese a nuestra capital”. Además de los cargos representativos “en muchos casos, se ha auxiliado de trabajadores afectos a nuestro Movimiento, ya que se tenía conocimiento de que en una determinada empresa había rumores de paro, teniendo que encomendar a personas de confianza absoluta la vigilancia de cuanto en el centro de trabajo ocurriera, y a las que pudieran en un momento determinado sembrar en la misma sentimientos de orden y de cumplimiento de las normas del Estado”. La situación anterior hacía necesario que “el Mando Nacional busque la forma de dotar a la Vicesecretaría Provincial de Ordenación Social, de un presupuesto para atender esos trabajos extraordinarios que se realizan por el personal de la misma fuera de la oficina y en los centros de trabajo y en la propia calle, en los lugares de concurrencia de los obreros, a los que acuden en compañía de los cargos representativos, siendo en estos lugares donde se adquiere una información detallada de las consignas que se dan, y de la forma y situación en que se encuentran los obreros”⁸.

El papel de la legislación laboral: el intervencionismo asimétrico

Si la Organización Sindical se ocupaba fundamentalmente del encuadramiento y del control de los trabajadores la legislación laboral franquista aseguraba su absoluta incapacidad para intervenir en la fijación de las condiciones de trabajo y su subordinación a los propietarios. La ley de Reglamentaciones de marzo de 1941, que sustituyó a la de Jurados Mixtos de 1931, estableció que la fijación de las condiciones de trabajo “era función privativa del Estado que se ejercitará sin delegación posible, por el Departamento ministerial de Trabajo”. En las reglamentaciones de trabajo debían fijarse las condiciones básicas reguladoras de las relaciones entre los empresarios y los trabajadores; necesariamente debía establecerse el ámbito territorial, funcional, personal y temporal de aplicación de las normas, la organización del trabajo y la clasificación de los trabajadores por especialidades profesionales, incluyendo la definición de todas ellas, la jornada de trabajo, los salarios, las horas extraordinarias, las condiciones del trabajo a prima y a destajo, el descanso y las vacaciones, el régimen de permisos, la disciplina y las sanciones, prevención de accidentes, higiene y enfermedades, y reglamento de régimen interior.

La ley de reglamentaciones ha sido considerada como la expresión legal de la negativa del régimen franquista a aceptar la negociación directa

⁸ AGA. AISS, Caja 8028.

de trabajadores y empresarios. La concepción oficial de las relaciones laborales la formuló con claridad F. López Valencia: "No puede dejarse a las partes interesadas que ajusten sus diferencias mediante convenios, porque en un sistema de unidad de empresa es imposible reconocer la existencia de intereses antagónicos entre los elementos que la componen, cuyos derechos y deberes se fijan más equitativamente desde el plano superior estatal, máxime cuando a través del sindicato, y también por medio de su propia organización técnica administrativa, el Estado conoce las condiciones económicas y de todo orden en que se realiza el trabajo"⁹.

A partir de la ley fueron elaboradas reglamentaciones para todos los sectores productivos. Así las autoridades laborales fijaron, sin ningún tipo de intervención de los trabajadores, todos los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo: salarios, categorías profesionales, jornada laboral, organización del trabajo, etc.. Sin embargo, frente a la aparente intervención del Estado al margen de patronos y trabajadores hay que tener muy presente que la situación real de unos y otros era bien distinta: en primer lugar, si a los trabajadores les fue negada toda posibilidad de asociarse libremente en defensa de sus intereses, los patronos dispusieron de una notable autonomía dentro de la misma Organización Sindical y, además, conservaron la posibilidad de agruparse y actuar al margen de ella¹⁰. En segundo lugar, en el proceso de elaboración de las reglamentaciones de trabajo, los empresarios tuvieron considerables posibilidades para intervenir, e incluso determinar los aspectos esenciales, mediante múltiples instrumentos: los mismos organismos empresariales de la OSE, que controlaban plenamente; la acción ante las instancias gubernamentales de las entidades económicas independientes, al margen obviamente de formas de presión más opacas pero no menos reales y eficientes. Finalmente, la adaptación de las reglamentaciones de trabajo a las características específicas de cada empresa la realizaba el empresario, denominado significativamente *jefe de empresa*, mediante el reglamento de régimen interior. Así pues fueron las autoridades laborales, pero también —y con frecuencia sobre todo— los empresarios quienes tuvieron en sus manos la determinación de las condiciones de trabajo.

La ley de Contrato de Trabajo de 1944 modificó sustancialmente la de 1931 para adaptarla a la política laboral del régimen. Especial significación tienen las referencias al régimen disciplinario; así si la ley de 1931 establecía en el artículo 72 que "el deber primordial del trabajador es la diligencia en el trabajo, la colaboración en la buena marcha de la producción, del comercio o en la prosperidad de la unidad económica para quien preste sus obras o servicios", en la ley de 1944 el deber de diligencia se convierte en el de obediencia; el nuevo redactado del artículo 72 dice que

⁹ F. López Valencia, *Jalones de una reforma social*, Madrid., 1946, p. 66.

¹⁰ Véase C. Molinero y P. Ysàs, *Els industrials catalans durant el franquisme*, Vic, 1991.

“es deber del trabajador cumplir los reglamentos de trabajo así como las órdenes y instrucciones del jefe de empresa, de los encargados o representantes de ésta y de los elementos del personal de la misma que le asistan”.

La legislación laboral del régimen franquista fue especialmente prolija. Entre las nuevas normas destacan, por su carácter especialmente regresivo, las referidas a la mujer trabajadora. La proclamación de que el Nuevo Estado “libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica” y, más en general, que “la tendencia del Nuevo Estado es que la mujer dedique su atención al hogar y se separe de los puestos de trabajo”, fue seguida del establecimiento en la ley de Contrato de Trabajo del permiso marital para poder ser contratada, y además se estableció que el marido podía reclamar la percepción del salario de su mujer. La ley de Contrato de Trabajo introducía condiciones al trabajo de las mujeres del estilo de la obligación de presentar certificación de “no padecer ninguna enfermedad contagiosa”. De hecho la mujer era equiparada legalmente al menor de edad, ya que éste podía percibir su salario si no se oponían a ello sus padres o representantes legales. Pérez Botija recordaba que en el I Congreso de Medicina Legal se consideró la oportunidad de recoger en la ley la institución de la “media capacidad” como “manera de resolver el problema de los menores, de la mujer casada y del incapaz mental”¹¹. En la Oficinas de Colocación únicamente podía inscribirse las mujeres “cabezas de familia” que no tuviesen ingresos, las legalmente separadas o con el marido impedido para el trabajo, y las solteras sin medios de vida o que dispusieran de un título o de un oficio cualificado. Muchas reglamentaciones de trabajo establecían que las mujeres debían dejar el trabajo al contraer matrimonio; esta forma de despido daba derecho a una indemnización económica que era denominada “dote”.

En definitiva, la legislación laboral privaba a los trabajadores de toda intervención en la determinación de las condiciones de trabajo, aseguraba la subordinación de los trabajadores al *jefe de empresa* y al mismo tiempo, introducía o reintroducía normas especialmente regresivas, como las relativas al trabajo de las mujeres.

Merece también una especial atención la actuación de las Magistraturas de Trabajo. Carmen Benito, en su estudio sobre la clase obrera asturiana, en el que se ocupa del análisis de la conflictividad individual, cree que puede hablarse de una estrategia antiobrero de las Magistraturas de Trabajo y concluye que “la actitud de las Magistraturas de Trabajo ante los conflictos obrero/patronal, en lo que a las dos primeras décadas del franquismo se refiere, fue coherente con los principios mismos de autoritarismo e intransigencia laboral que el régimen sustentó, aunque aplicados sin el

¹¹ Pérez Botija, *El contrato de trabajo Comentarios a la ley, doctrina y jurisprudencia*, Madrid, 1945, p.83.

ropaje paternalista propio del discurso político”¹². Por otra parte el estudio de la actuación de las Magistraturas ante los procesos de depuración en Barcelona, al margen de constatar la gran cantidad de abusos patronales, permite destacar su extrema parcialidad. Así, cuando en consideración al fondo de la reclamación planteada por el trabajador deberían fallar en su favor, se atienen estrictamente a la normativa y consideran que “la resolución dada en estos casos por el Delegado de Trabajo —que, efectivamente, es quien tiene la facultad de resolver los expedientes de depuración— es firme e inapelable”. Pero ante violaciones abiertas de las normas y procedimientos del proceso depurador, se olvidan de los aspectos formales y reafirman que los empresarios pueden despedir a “aquellos de sus trabajadores que consideran incompatibles con la empresa o con el espíritu del Glorioso Movimiento Nacional”; incluso pasan a ocuparse a fondo del caso, como en el siguiente fallo contra un trabajador despedido fuera del plazo dado a las empresas: “no es aplicable al caso de autos el Bando del General Jefe de las Fuerzas de Ocupación por el cual se concedía un plazo de tres meses, desde la liberación, para pedir autorización de despido de empleados por motivos políticos, pero sí lo es la circular del Excmo. Señor Director General de Trabajo de 10 de octubre de 1939, que al dar las razones para la no ampliación del citado plazo, pasa al conocimiento de esta jurisdicción los casos que se planteen, pudiendo las Magistraturas de Trabajo aplicar por analogía la causa de despido n° 6 del artículo 90 de la Ley de Contrato de Trabajo, que por indisciplina del obrero lo declara justo”, y obviamente “el hecho de formar parte del comité revolucionario de control de una empresa, es motivo más que suficiente para estimar la existencia de grave indisciplina”. Y si la Delegación de Trabajo denegaba la depuración y la empresa insistía en el despido no se utilizaba el argumento de que la decisión de la autoridad laboral era firme e inapelable, sino que se aceptaba la competencia sobre el caso, fallando habitualmente a favor del empresario, como en la siguiente resolución en la que el magistrado consideró “que si la acumulación de solicitudes de autorización de despido y la premura con que necesariamente ha tenido que resolverlos la Delegación de Trabajo puede no haber permitido en determinados casos estudiar y analizar a fondo las causas alegadas y la actuación de los afectados, no debe en justicia la Magistratura de Trabajo desconocer los hechos que se demuestren y prueben al ver una demanda por el despido y declararlo justo cuando exista incompatibilidad del trabajador con todo o parte de lo que representa el Glorioso Movimiento Nacional o actuación contraria a los intereses de la empresa durante la dominación roja, y aplicar por analogía la calificación de indisciplina previsto en el artículo 89 de la Ley de Contrato de Trabajo y justificativa del despido,

¹² Carmen Benito del Pozo, “La clase obrera asturiana 1940-1975”, Tesis Doctoral inédita, Oviedo, 1990, pp. 670-671.

pues indisciplina evidente es conducirse en forma contraria a lo que representa el Glorioso Movimiento Nacional o a los intereses y buen nombre de la empresa, ilegítimamente arrebatada a sus dueños y contra la cual se pretende ejercer, al reclamar contra el despido, un derecho que solo pueden tener quienes lealmente la han servido”¹³. Creemos que huelgan los comentarios.

Ahora bien, sindicatos y legislación no hubieran sido eficientes en sus funciones si, en última instancia, no hubiese existido un aparato represivo dispuesto a utilizar toda la violencia necesaria para defender al régimen y las relaciones sociales. Los nuevos gobernantes hicieron ostentación del poder en que se asentaban mediante un amplísimo despliegue de los cuerpos represivos del Estado, que ejercieron un papel disuasorio en cada uno de los pueblos y ciudades del país. Además, junto a las funciones habituales de vigilancia y control de toda la población, y especialmente de la obrera, deben considerarse las actuaciones del aparato represivo gubernamental ante las manifestaciones de protesta de los trabajadores. Nos referiremos, a modo de ejemplo, a la huelga general de la ría bilbaína del 1º de mayo de 1947: ante la sorpresa gubernamental más de 20.000 trabajadores secundaron la convocatoria efectuada por el Consejo de la Junta de Resistencia, paralizando las grandes empresas y un elevado número de las medianas y pequeñas¹⁴. El gobernador civil, Genaro Riestra, ordenó de inmediato el despido de todos los huelguistas y la concesión de un plazo de 10 días para pedir el reingreso en las empresas, la obligación de éstas de “enviar esas demandas a la Jefatura de Policía para que se realice una investigación”, y la pérdida de todos los derechos de antigüedad en las empresas de los trabajadores readmitidos; además “a partir de este día las empresas están obligadas antes de contratar a un trabajador a exigir un certificado de su antiguo patrón que establecerá si ha sido represaliado o no en virtud de estas disposiciones”. Ante la continuación de la huelga, las medidas represivas se incrementaron: los trabajadores en situación de libertad vigilada debían presentarse con su cartilla profesional ante la autoridad competente con el fin de verificar su posible participación en la huelga; paralelamente se practicaron detenciones masivas, en torno a 6.000 según fuentes nacionalistas —entre ellos más de sesenta enlaces sindicales—, que desbordaron la capacidad de comisarías, cuartelillos y centros de reclusión, llegándose a habilitar la plaza de toros de Bilbao como centro de detención. Palizas y torturas, prácticas policiales habituales, llegaron incluso a provocar el suicidio de un trabajador para evitar que le siguieran torturando. Por otra parte patrullas de la Policía, Guardia Civil y de falangistas armados recorrían las calles, y unidades del ejército fue-

¹³ AGA. Magistraturas de Trabajo de Barcelona 1939-1940.

¹⁴ M. González Portilla, J.M. Garnendia, *La postguerra en el País Vasco*, San Sebastián, 1988; J.M. Lorenzo, *Rebelión en la ría. Vizcaya 1947: obreros, empresarios y falangistas*, Bilbao, 1988.

ron enviadas a vigilar los grandes centros industriales y los nudos de comunicaciones.

Tanto la demostración de fuerza como la misma utilización de la violencia para acallar la protesta obrera fue impresionante. Violencia que sería utilizada cuantas veces fuera preciso para neutralizar de inmediato todo signo de protesta de los trabajadores.

El papel de los patronos: la disciplina en la empresa

Hemos visto anteriormente que la legislación convertía al empresario en *jefe de empresa* así como la importancia que se le concedía a la disciplina laboral. Habría también que considerar la militarización del nuevo poder político, que fue un rasgo que trascendió a las relaciones laborales en el seno de la empresa de manera que éstas se caracterizaron por la subordinación absoluta de los trabajadores respecto a los empresarios, no ya en el ámbito de las competencias, que es una característica intrínseca de las relaciones capitalistas, sino en el ámbito del ordenamiento jurídico: el empresario se convirtió en la máxima jerarquía a la que sus subordinados, como también se ha dicho, debían obediencia.

Antes de la promulgación de las leyes básicas, la disciplina mereció un decreto específico que decía “todo trabajador, cualquiera que sea su categoría y forma en que realice la prestación de su esfuerzo, está obligado a poner en su labor el máximo de competencia y actividad, conforme a sus condiciones físicas y capacidad profesional: desarrollándola con la subordinación que debe al Jefe de Empresa, responsable ante el Estado de la dirección de la misma y de su ordenación al bien común”. Por tanto “se estimarán como faltas en el trabajo, sin perjuicio del carácter delictivo que puedan tener algunas de ellas, en actividades especiales con arreglo a disposiciones legales vigentes: los actos de los trabajadores contra los derechos o los intereses de la empresa y la falta de disciplina y respeto a sus jefes”; así pues, prácticamente cabía todo.

La subordinación de los trabajadores respecto al empresario quedó consagrada en la ley de Contrato de Trabajo donde se enfatizaba el deber de obediencia del trabajador, mientras el primero reforzaba su amplísima capacidad de maniobra, especialmente mediante el reglamento de régimen interior. En las empresas de más de cincuenta trabajadores la reglamentación general se tenía que recoger en un reglamento interior específico; la existencia de un reglamento de régimen interior no fue una innovación de la legislación franquista, tenía sus orígenes en el código de trabajo de 1926 que se refería a él en relación a la prevención de accidentes laborales, y se configuró definitivamente en la ley de contrato de trabajo de 1931; lo que sí que cambió fue su carácter: en 1931 era el resultado de la negociación entre empresa y trabajadores, y a partir de 1939 se convirtió

en una adaptación de la reglamentación general en la que intervino exclusivamente el empresario.

En los reglamentos de régimen interior se desarrollaron extraordinariamente las disposiciones disciplinarias; las conductas sancionables eran tantas que podían ser utilizadas arbitrariamente por las empresas para penalizar a un trabajador molesto o a un grupo de trabajadores con actitudes ‘inadecuadas’; por ejemplo, el reglamento de régimen interior de La Maquinista Terrestre y Marítima, que en los años cuarenta era la mayor empresa metalúrgica barcelonesa, especificaba una larga serie de faltas sancionables; de faltas leves detallaba 32 que iban desde la falta de puntualidad a “silbar, tararear o cantar, cuando la letra de las canciones sea contraria a la moral, al respeto debido a la autoridad y la convivencia social, a los superiores o compañeros de trabajo”; se detallaban 42 tipos distintos de faltas graves, que cubrían el amplio espacio que iba desde tres faltas de puntualidad a “blasfemar en el sentido puramente literal de la palabra, aun cuando no pueda apreciarse un grado de malicia que denote deliberación en la ofensa a los sentimientos religiosos, o constituya una costumbre”¹⁵; entre las 39 faltas muy graves nuevamente nos encontramos con las mismas agravadas por la reiteración.

Que se especificaran todas aquellas ‘faltas’ no quiere decir que se sancionaran, pero sí significa que los trabajadores quedaban a merced de la voluntad del empresario o de sus intereses. En este sentido las diferencias entre grandes y pequeñas empresas parece que fueron importantes. En las grandes empresas las actitudes autoritarias, con mucha frecuencia arbitrarias, se mantuvieron durante muchos años; por ejemplo, en la Compañía de Tranvías de Barcelona, que en el año 1948 tenía 4.414 trabajadores, el 42,88 por 100 fueron sancionados durante aquel año por un motivo u otro, *excluyendo las faltas leves!*. Y no se trataba de una situación excepcional puesto que el director de la empresa manifestó por escrito al Delegado de Trabajo su satisfacción porque ese porcentaje era inferior al de años anteriores, lo cual atribuía a una tarea perseverante de “educación profesional”¹⁶. En las grandes empresas y en los sectores más combativos fue donde los trabajadores sufrieron el mayor autoritarismo. Ramón García Piñeiro ha explicado con detalle la militarización de la minería, con la aplicación a todos los niveles de mando de la estructura jerárquica militar. Así, por citar sólo los dos extremos los jefes de minas y directores fueron asimilados al empleo de capitanes y los mineros fueron equiparados a la clase de tropa, y todos estaban obligados a conducirse de acuerdo con los parámetros de la vida castrense y estaban sometidos al Código de Justicia Militar¹⁷.

¹⁵ Documentación de La Maquinista Terrestre y Marítima. Reglamento de Régimen Interior, 1948.

¹⁶ Archivo de Transportes Municipales de Barcelona. Tranvías de Barcelona. Correspondencia.

¹⁷ Ramón García Piñeiro, *Los mineros asturianos bajo el franquismo (1937-1962)*, Madrid, 1990, p. 58.

Por otra parte podemos afirmar que la plasmación que se hizo en el seno de las empresas del ordenamiento jurídico general y el clima de prepotencia patronal facilitaron los abusos, ante los cuales los trabajadores quedaron indefensos; una parte importante de los propietarios de empresas aprovecharon a fondo las ‘ventajas’ que el Nuevo Estado les ofrecía, hasta el extremo de que las autoridades laborales, casi siempre comprensivas ante las solicitudes de las empresas, en diversas ocasiones se vieron obligadas a atajar los ‘excesos’ que se cometían sistemáticamente, como la asignación a trabajos de categorías distintas a las realmente desempeñadas —y por tanto peor pagadas—, la ampliación de los horarios de trabajo sin pagar horas extras, los cambios en los turnos de vacaciones, en definitiva, todo un conjunto de situaciones que empeoraba las condiciones cotidianas de vida de los trabajadores y ante las cuales sólo era posible reclamar individualmente.

Si hasta aquí hemos hablado del papel asumido por los patronos en el disciplinamiento de los trabajadores, conviene que nos detengamos ahora en la colaboración que prestaron los empresarios en la política represiva general desarrollada por el régimen franquista. Podemos hacer una afirmación inicial genérica: los empresarios participaron activamente en la represión política y laboral sufrida por los trabajadores; esta realidad se explica porque, también en las relaciones laborales, la guerra fue una referencia constante a lo largo de todo el periodo que tratamos, especialmente en la década de los cuarenta. Muchos empresarios, denunciando a empleados de la empresa quisieron vengarse de la angustia vivida durante los años anteriores, otros quisieron escarmentar a los que se habían atrevido a cuestionar las relaciones sociales tradicionales, algunos pretendieron hacer borrón y cuenta nueva, y la realidad fue que la colaboración con la política represiva franquista con frecuencia fue más allá de lo exigido por el ya de por sí coactivo ordenamiento laboral.

Para ilustrar estas afirmaciones podemos hacer referencia a distintos aspectos, quizás el más significativo sea la depuración de postguerra.

Todos los trabajadores, se hubieran comprometido o no en la defensa de la República, tuvieron que hacer frente al proceso depurador; un decreto de 5 de diciembre de 1936 había dispuesto para los empleados públicos “la separación definitiva del servicio de toda clase de empleados, que por su conducta anterior o posterior al Movimiento Nacional se consideren contrarios a éste”, y una orden de 17 de agosto de 1937 hacía extensivo el proceso de depuración a las empresas privadas. Paralelamente a la ocupación del territorio por las tropas franquistas se fue procediendo al despido de los trabajadores considerados desafectos; en realidad no eran los más desafortunados porque muchos otros fueron a parar a la cárcel o ante los piquetes de ejecución. En las empresas privadas, los encargados de confeccionar la lista de empleados a depurar fueron los propietarios; no era

necesario un largo proceso: se enviaba la lista de los depurados a la Delegación de Trabajo, acompañada de una brevísima explicación de los motivos de la sanción que, generalmente, consistía en haber formado parte del comité de empresa o de la organización sindical local, y el Delegado dictaba una resolución que tenía carácter inapelable.

Sin embargo en algunos casos la fiebre depuradora fue tan aguda que las autoridades se vieron obligadas a intervenir. En Barcelona, por ejemplo, en marzo de 1939, el propio general Eliseo Alvarez Arenas se vio forzado a publicar un bando en el que se afirmaba que la Delegación de Trabajo de Barcelona estaba constatando que algunos patronos estaban despidiendo obreros bajo la alegación de desafectos a la 'Causa Nacional' sin comunicarlo a los organismos públicos, actuación que estaba fuera de la legalidad; la confianza en que el viento soplaba a favor era tal que algunos continuaron actuando de la misma manera después de la reprimenda. Y esas actitudes no sólo se produjeron en los primeros momentos, bajo el efecto de la victoria recién conseguida. En julio del mismo año las autoridades franquistas quisieron continuar el proceso de depuración con alguna garantía para los trabajadores, pues de todos eran conocidos los abusos que se estaban llevando a cabo; para ello una nueva disposición permitía a los trabajadores depurados presentar un recurso en los cinco días siguientes a la resolución; si el trabajador lo presentaba, el empresario también podría exponer sus alegaciones antes de que el Delegado resolviera de forma definitiva. Pues bien, la misma Delegación barcelonesa denunciaba que, con muchísima frecuencia, los empresarios no comunicaban rápidamente la resolución sobre la depuración a los trabajadores con lo cual éstos no podían presentar el recurso. Aunque en realidad daba lo mismo porque la inmensa mayoría de las resoluciones de los expedientes depuradores ratificaban las posiciones patronales.

Así, la colaboración de los propietarios de las empresas en la represión de los trabajadores fue muy importante. Para los trabajadores el proceso de depuración podía comportar la pérdida del puesto de trabajo, y por tanto tener gravísimas consecuencias para sus condiciones de vida, como también tenía gravísimas consecuencias estar incluido en las listas negras, la imposibilidad de reclamar ante el atropello, o de reivindicar una mejora de salario cuando el poder adquisitivo se había reducido a la mitad del anterior a la guerra.

Los empresarios se convirtieron también en vigilantes del respeto de los trabajadores al régimen, en colaboradores de su encuadramiento político-sindical, y en defensores del cumplimiento de las normas de comportamiento social marcadas por la Iglesia Católica; en este sentido no eran infrecuentes las comunicaciones escritas a los trabajadores instándoles a participar en manifestaciones de apoyo al Régimen o amenazándoles con distintas sanciones si aparecían actitudes consideradas poco respetuosas;

citaremos sólo un ejemplo, el de una importante empresa textil, Manufacturas Sedó, que ante una pintada anónima en los retretes recalca que “El comportamiento de esta Casa con todos sus trabajadores ha sido y es de humanidad, dando pruebas continuadas en miras a un mañana mejor. A los desgraciados que un día creyeron en propagandas (...) no les apartamos, pero ello no quiere decir, que si se repitiera el caso que hoy recalca, sabrá el personal de esta Casa, que el Nuevo Estado se ha de respetar en los hogares, en el trabajo y en la vida general del país”¹⁸.

Pasados los primeros años algunas nimiedades de este tipo dejaron de ocupar la atención empresarial, pero empezaron a tomar cuerpo otros asuntos mucho más importantes para los trabajadores. Los empresarios fueron adoptando una actitud más distante del régimen político pero a la vez fueron más exigentes en la defensa de sus intereses como grupo — antes no lo habían necesitado—. Cuando los regímenes fascistas perdieron la guerra, el régimen franquista se propuso adquirir una apariencia institucional que lo distanciara de ellos; ante la nueva situación las entidades patronales se opusieron a aquellos cambios propuestos que ampliases los derechos de los trabajadores en el seno de la empresa. Así, las organizaciones empresariales dieron una importante batalla para evitar la entrada en vigor de los jurados de empresa, aprobados por decreto en agosto de 1947, como organismos destinados a *hacer efectiva la colaboración entre capital, técnica y mano de obra* y que, desde su perspectiva, podían convertirse en plataformas de organización y representación obrera. Argumentaban los organismos patronales que los jurados de empresa no eran otra cosa que la traducción española de los consejos de empresa, comités de fábrica o comités de control, con el agravante de que “la trágica experiencia de los Comités de Control de la España roja era muy reciente para que no sea recordada con horror por los industriales y los propios obreros”. Las organizaciones patronales que no se pronunciaban sobre otras propuestas falangistas se opusieron a ésta porque consideraban que cuestionaba el control patronal de las empresas. Para los empresarios “la intervención obrera en la industria sea en forma de Comités de Empresa, de Control o de Gestión .. es procedimiento de neta inspiración marxista y ha sido considerado por altos dirigentes del comunismo internacional como el arma más eficaz para desordenar la producción industrial y preparar el asalto comunista al poder”. Por tanto crear jurados de empresa elegidos por los trabajadores era “en las circunstancias presentes en que el comunismo planea el asalto al Occidente, cuestión digna de ser muy meditada por las consecuencias que esta arma indiscutible de los jurados podría acarrear: el fermento revolucionario tendría, quizá, los órganos en que asentarse”¹⁹.

¹⁸ Archivo Municipal de Rubí. Correspondencia.

¹⁹ Archivo del Gremio de Fabricantes de Sabadell, 1948, exped. 678.

Las organizaciones empresariales consiguieron su objetivo; el reglamento para la aplicación del decreto estuvo paralizado durante seis años y cuando se aprobó en setiembre de 1953, su ámbito se había restringido a las empresas de más de mil trabajadores, con lo cual la inmensa mayoría de las empresas del país quedaron excluidas. A partir de la ley de convenios colectivos de 1958, los jurados de empresa adquirieron un nuevo papel, pero la situación ya era distinta.

Era distinta porque desde mediados los años cincuenta la violencia represiva resultó insuficiente para asegurar el orden, el aparato sindical fue desbordado por conflictos intensos y reiterados, la legislación laboral mostró su obsolescencia, y todo ello en el marco de la quiebra definitiva del modelo autárquico. Los cambios eran inevitables, pero ése ya es otro capítulo de nuestra historia.